

Всесвітньо визнаний фахівець у сфері лідерства та менеджменту, експерт з питань сім'ї, консультант, який займався організаційними проблемами й принципами лідерства Стівен Кові, вважав, що завдання менеджменту у тому, щоб ефективніше піднятися по драбині успіху. Натомість, ціллю лідерства є визначити – біля якої стіни потрібно поставити драбину. Тисячі компаній з цілого світу втілюють запропоновані ним підходи до управління, ідеї щодо лідерства, командної роботи та тайм-менеджменту. Корінням проблем підприємствам адекватно реагувати на виклики, за думкою Кові, полягає у тому, що у більшості з них на першому плані менеджмент, а не лідерство, хоча мусить бути навпаки – головувати повинно лідерство, в основі якого моральна влада.

Саймон Сінек – відомий мотиваційний спікер і письменник, автор двох популярних книг на тему лідерства та досягнення цілей, творець концепції надихаючого лідерства, так званого «золотого кільця», якої, за твердженням Сінека, сліднують всі успішні світові компанії та бізнес-лідери. «Золоте кільце» - це найпростіша діаграма, три вписані один в одного кола, зі словами «чому», «як» і «що» в них. За запевненням Сінека, найуспішнішим лідером, найуспішнішою компанією буде той чи та, які точно знають, що вони роблять, як вони це роблять і чому або навіщо. Лідерство – це вибір. Це не посада. Є багато людей на самій вершині своїх організацій, які зовсім не лідери. Вони начальники, і їм підкорюються, тому що вони головніші, але за ними не йдуть. А є багато людей в самому низу службової драбини, далеко не начальників, але вони абсолютні лідери, тому що вони вибрали шлях турботи та піклування про оточення.

Треба зазначити, що для досягнення реальних та довгострокових цілей, підвищення конкурентоспроможності підприємства, необхідне поєднання управлінської компетенції менеджера та рис особистості лідера.

Різниця між менеджментом і лідерством полягає у тому, що менеджер – людина адміністратор, яка виконує обов'язки у рамках визначених процедур. Правильно виконує функції пов'язані з плануванням, постановкою завдань, контролем та мотивацією. Менеджмент – це обов'язок.

Лідерство починається з визначення своєї ролі. Роль лідера – сформулювати мету, пояснити, що очікується від підлеглих. Лідер залежить від своєї команди, працює на команду, а не команда на нього. Лідер бачить майбутнє, бачить свою роль та роль своєї команди в формуванні майбутнього та здатен транслювати все це в цілі. Лідер – новатор, людина, яка дивиться вперед, шукає інноваційний шлях.

Керівник повинен поєднувати в собі ролі менеджера та лідера. Різниця полягає в ситуації яка виникає на сьогодні, який інструментарій більш необхідний. Якщо ситуація потребує швидкого прийняття рішення, то керівник повинен проявити себе у ролі менеджера. Якщо є можливість подумати які методи вже не спрацьовують, пошукати щось нове, залучити людей, тоді керівнику потрібна роль та якості лідера, які побудовані на залученості, інноваційному підході.

Список використаних джерел і літератури

1. Петров А. Н. Менеджмент : учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2012. 645 с.
2. Шатун В.Т. Основи менеджменту: навчальний посібник. Миколаїв: МДГУ ім. Петра Могили, 2006. 376 с.

Пантелєєв М. С., к. т. н., доцент

Шматько Н. М., д. е. н., доцент

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: ПРИНЦИПИ ТА ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ

У період швидкого розвитку економіки, а тому і швидких трансформацій та змін у зовнішньому та внутрішньому середовищах вимагає від робітників організацій не просто

набору професійних навичок та кваліфікаційних знань, а й вміння дуже швидко приймати управлінські рішення, знаходити вихід з нестандартних ситуацій, які можуть виникнути, при цьому аналізувати та враховувати всі ризики, які можуть виникнути в таких ситуаціях при великої швидкості прийнятих управлінських рішеннях. Тому, насамперед, до робітників організацій висувають високі вимоги, як до рівня кваліфікації, швидкого реагування до змін у зовнішньому середовищі, так і до їх спроможності до саморозвитку, самовдосконалення, бажання навчатись чомусь новому, підвищувати свою кваліфікацію, до спроможності знайти спільну мову з колегами та клієнтами тощо. Все це обумовлює необхідність випереджального, тобто стратегічного управління персоналом підприємства [1, с. 33].

Стратегічне управління персоналом – це функціональна стратегія, яка забезпечує реалізацію вимог корпоративної, бізнес та функціональних стратегій, являє собою стратегічні наміри та підходи підприємства відносно формування політики й систем найму, підготовки, розвитку, добору, оцінки, розміщення і виховання персоналу. Головним завданням стратегії персоналу є кадрове забезпечення корпоративної, бізнес та функціональних стратегій підприємства, тобто включає велике коло організаційних питань, що стосуються змін культури й структури, підвищення ефективності й продуктивності праці, добору ресурсів для задоволення майбутніх потреб компанії, розвитку відмітних здатностей і управління змінами.

Відомо, що людський капітал є наймогутнішим джерелом конкурентної переваги й, як показують останні дослідження, саме люди запроваджують у життя стратегічні плани, тому менеджери вищої ланки повинні в повному обсязі враховувати ці фактори при розробці корпоративних стратегій. Стратегічне управління персоналом становить невід'ємну частину стратегічних планів. Стратегічне управління персоналом включає широке коло організаційних питань, що стосуються змін культури й структури, підвищення ефективності й продуктивності праці, добору ресурсів для задоволення майбутніх потреб компанії, розвитку відмітних здатностей і управління змінами [2, с. 12–13].

Таким чином, ми можемо зобразити формування стратегії управління робітниками організації (рис. 1).

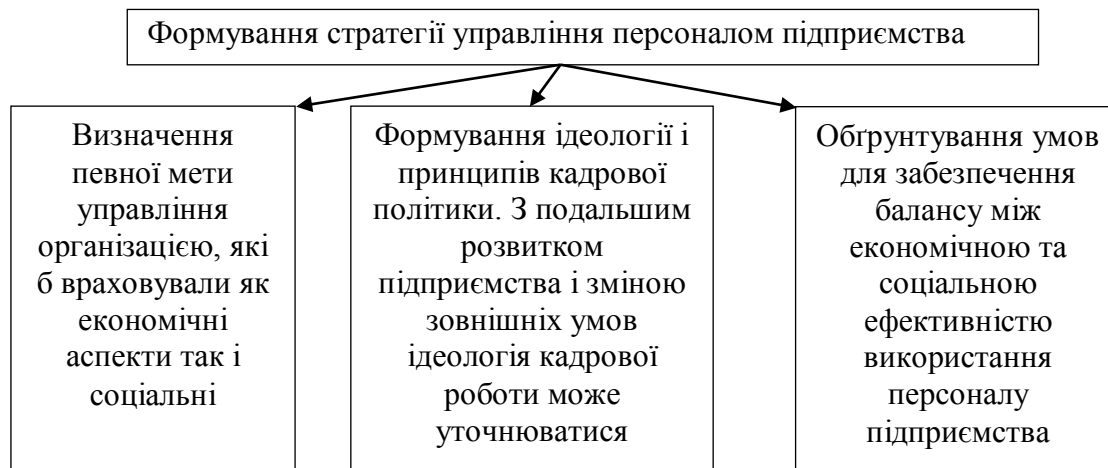


Рисунок 1 – Формування стратегії управління персоналом підприємства

Стратегія управління персоналом базується на таких принципах [3, с. 53]:

- забезпечує узгодженість власних цілей зі стратегічними цілями розвитку організації, а також узгодженість організаційних та індивідуальних цілей та інтересів працівників;
- враховує організаційні ресурси, їх обмеженість, неприпустимість утворення «вузьких місць»;
- передбачає наявність і розвиток бізнес-процесів у сфері управління персоналом, підтримка яких забезпечує цілісність системи управління персоналом навіть у разі зміни або уточнення цілей;
- ґрунтується на ідеологічних настановах кадрової політики організації, під якою ми розуміємо систему усвідомлення й закріплення правил і норм, побажань і обмежень, що реалізуються у процесі безпосередніх дій між співробітниками організації;

– спирається на організаційну культуру, враховує її рамки та використовує накопичений потенціал, проте, своєю чергою, може бути поштовхом для внесення змін у саму організаційну культуру;

– визначає умови для забезпечення балансу між економічною та соціальною ефективністю використання людських ресурсів організації, а також між економічною та соціальною відповідальністю підприємства.

Для вирішення задачі дослідження кадрового забезпечення організації та управління підприємством здається доцільним визначення кількісних та якісних (рівень здоров'я, рівень вмотивованості працівників, рівень соціальної забезпеченості співробітників, рівень розвитку об'єктів соціального та культурного побуту, доступність економічно та соціально значущої інформації, професійна мобільність та ін.) характеристик персоналу [4, с. 170].

Формування стратегії управління персоналом відбувається під комплексним впливом внутрішніх і зовнішніх факторів. До внутрішніх факторів належать, насамперед, тип і зміст загальної стратегії організації, її цілі та структура. Важливе значення мають також фінансовий стан організації, використовувані технології, стиль управління, умови праці, якісні характеристики персоналу, рівень розвитку корпоративної та управлінської культури. Скажімо, для розроблення стратегії залучення кадрів та уникнення їх плинності в організації вагоме значення має фактор умов праці, який характеризується ступенем шкідливості робіт для здоров'я, величиною фізичних і психічних навантажень, інтенсивністю та структурованістю праці, характером взаємодії з іншими співробітниками у процесі діяльності, ступенем свободи у прийнятті рішень у межах своєї компетенції, техніко-організаційним та економічним забезпеченням робочих місць в організації. Так, за несприятливих умов праці навряд чи можна реалізувати стратегію підвищення лояльності персоналу [3, с. 55–56].

До зовнішніх факторів можна віднести рівень інноваційного розвитку країни та вид економічної діяльності, яким займається компанія, соціально-культурний рівень суспільства, стан економічної кон'юнктури і перспективи розвитку ринку товарів і послуг, на якому вона оперує, ринку праці, зокрема стосовно професій, що є ключовими для компанії, національне трудове законодавство, взаємовідносини з профспілками [3, с. 56].

Список використаних джерел і літератури

1. Бортнік С. М. Стратегічне управління розвитком персоналу підприємства та сучасні підходи до оцінювання його рівня // Економічний часопис Східноєвропейського університету імені Лесі Українки. Економіка та управління підприємствами. 2015. № 2. Р. III. С. 33–39.
2. Никифорова В. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни. Одеса : Атлант, 2014. 209 с.
3. Пертова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2013. – 466 с.
4. Шматько Н. М. Організаційний розвиток великомасштабних економіко-виробничих систем: підтримка стійкості та інституціоналізація взаємодії: монографія. Харків : Технологічний центр, 2019. 335 с.

Побережна Н. М., к. е. н., доцент

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ ЯК СКЛАДОВОЇ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНИХ УСТАНОВ

На сьогодні законодавча база, яка регулює діяльність страхового ринку є достатньо повною та дієвою. Всі основні законодавчі документи доцільно розподілити наступним чином: